

FAQ – Kurzarbeit (Stand 30. Juli 2020)

Am 11. März 2020 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) den Ausbruch des Coronavirus als Pandemie eingestuft. Das wirtschaftliche Leben ist in Deutschland immer noch sehr eingeschränkt. Unternehmen können aufgrund von Schutzmaßnahmen ihren Betrieb nur unter Auflagen weiterführen oder müssen ihren Betrieb phasenweise vollständig einstellen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kurzarbeit und das Kurzarbeitergeld (Kug) wurden im Zuge der Corona-Pandemie im Eilverfahren in mehreren Gesetzespaketen angepasst. In diesem Zusammenhang stellen sich viele rechtliche und praktische Fragen, die dieses FAQ-Papier beantwortet. Der Fokus liegt auf den Fragen, die sich im Zusammenhang mit den Neuregelungen stellen. Zu weiteren Fragen hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) umfangreiche [FAQ](#) veröffentlicht, die regelmäßig aktualisiert werden.

Da die Corona-Pandemie eine besondere Situation darstellt, für die es an vergleichbaren Fällen fehlt, gilt es den jeweiligen Einzelfall genau zu betrachten und rechtlich zu würdigen. Das vorliegende FAQ-Papier kann daher eine rechtliche Beratung durch Ihren Arbeitgeberverband im Einzelfall nicht ersetzen.

Einen regelmäßig aktualisierten Überblick liefern wir Ihnen zudem mit dem BDA-Leitfaden „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie – Hinweise für die Praxis“, dem Leitfaden „Anwendungsfragen des Infektionsschutzgesetzes“ und „FAQ – Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“. Die Papiere finden Sie unter www.arbeitgeber.de > [Covid-19 Informationen für Unternehmen](#).

1. Welche Neuregelungen wurden im Zusammenhang mit dem Kug eingeführt?

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kurzarbeit und das Kug wurden im Eilverfahren in mehreren Gesetzespaketen angepasst, zuletzt mit dem sog. [Sozialschutzpaket II](#).

Damit gelten nun zunächst befristet bis 31. Dezember 2020 folgende Erleichterungen:

- Es genügt nach § 1 Nr. 1 [Kurzarbeitergeldverordnung](#) (KugV), wenn 10 % der Beschäftigten eines Betriebes von einem Arbeitsausfall (mit Entgeltausfall von mehr als 10 % des Bruttoentgelts) betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann (bisher 1/3 der Belegschaft).
- Sozialversicherungsbeiträge, die die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, werden nun gemäß § 2 KugV vom ersten Tag an von der BA vollständig erstattet.
- Die Gewährung von Kug ist nach § 3 KugV auch für Beschäftigte in Zeitarbeit (Leiharbeitnehmer) möglich.
- Auf den Aufbau von Minusstunden zur Vermeidung von Kurzarbeit wird nach § 1 Nr. 2 KugV verzichtet.
- Die Bezugsdauer für das Kug für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kug bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, wird durch die [Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung](#) (KugBeV) auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Das heißt Beschäftigte, die bereits vor der Corona-Pandemie Kug erhalten haben, können nun auch über die 12 Monate hinaus bis zum Jahresende Kug beanspruchen.

- Einkünfte aus einer Nebenbeschäftigung werden nach § 421c Abs. 1 SGB III seit April 2020 nicht auf das Kug angerechnet, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit zusammen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Dabei kommt es seit Mai nicht mehr darauf an, ob es sich um eine Nebentätigkeit in einem systemrelevanten Bereich handelt. Bei Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) wird davon ausgegangen, dass das Soll-Entgelt nicht überschritten wird, sie werden also pauschal nicht angerechnet.
- Das Kug wird auf 70/77 % ab dem 4. Bezugsmonat und 80/87 % ab dem 7. Bezugsmonat erhöht, wenn ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 % im jeweiligen Bezugsmonat vorliegt. Die entsprechende Regelung ist im sog. „Sozialschutzpaket II“ in § 421c Abs. 2 SGB III enthalten.

2. Wer erhält das erhöhte Kug?

Ab dem 4. Bezugsmonat wird das Kug auf 70/77 % und ab dem 7. Bezugsmonat auf 80/87 % erhöht, sofern bei dem oder der Beschäftigten ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 % vorliegt. Der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mind. 50 % muss dabei nur im jeweiligen Bezugsmonat vorliegen. Es ist nicht erforderlich, dass auch in den ersten drei Monaten mind. 50 % Arbeitsausfall mit Entgeltfall vorgelegen hat.

Die Bezugsmonate sind individuell zu errechnen, d. h. es kommt nicht darauf an, wie lange im Betrieb schon kurzgearbeitet wird, sondern darauf, wie lange die jeweiligen Beschäftigten schon Kug beziehen.

Ist ein Beschäftigter zwischenzeitlich während eines gesamten Monats nicht in Kurzarbeit (kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall) ist diese Unterbrechung unschädlich, denn es ist auf die individuellen Bezugsmonate der jeweiligen Beschäftigten abzustellen. Das heißt Beschäftigte, die drei Monate Kug erhalten und dann einen Monat voll gearbeitet haben, würden im darauffolgenden Monat den erhöhten Kug-Satz bekommen, da sie individuell in ihrem 4. Kug-Bezugsmonat wären. Dies gilt selbst bei einer Unterbrechung von 3 Monaten, die zu einer neuen betrieblichen Bezugsdauer führt – auch in diesem Fall werden nach Auffassung der BA (vgl. [FAQ der BA](#): „Wie viel Geld erhalten meine Arbeitnehmer?“) die Monate im Hinblick auf die individuelle Bezugsdauer der einzelnen Beschäftigten weitergezählt.

Als erster Bezugsmonat zählt der März 2020, d. h., dass frühestens im Juni 2020 die erste Stufe des erhöhten Kug-Leistungssatz greift.

Beispiel für einen Beschäftigten (mit und ohne Kind):

Monat	Entgeltausfall	Kug Leistungssatz	Anmerkung
Feb	50 %	60 % / 67 %	wird nicht für die Zählung der Bezugsmonate berücksichtigt, da Regelung erst ab März gilt
Mrz	80 %	60 % / 67 %	1. Bezugsmonat
Apr	20 %	60 % / 67 %	2. Bezugsmonat
Mai	kein Ausfall	kein Kug	Unterbrechung des Kug-Bezugs führt nicht zu Neubeginn der Zählung
Jun	30 %	60 % / 67 %	3. Bezugsmonat
Jul	50 %	70 % / 77 %	4. Bezugsmonat
Aug	30 %	60 % / 67 %	5. Bezugsmonat, aber kein Ausfall von mindestens 50 %.
Sep	60 %	70 % / 77 %	6. Bezugsmonat
Okt	50 %	80 % / 87 %	7. Bezugsmonat
Nov	20 %	60 % / 67 %	8. Bezugsmonat, aber kein Ausfall von mindestens 50 %
Dez	50 %	80 % / 87 %	9. Bezugsmonat

3. Welche Auswirkungen hat die Erhöhung des Kug auf tarifvertragliche oder betriebliche Aufstockungsleistungen?

Hierbei kommt es auf die jeweilige Formulierung der Regelung zur Aufstockung des gesetzlichen Kug an. Häufig finden sich Regelungen in Tarifverträgen, wonach sich der Aufstockungsbetrag aus der Differenz zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoentgelts zuzüglich des Kug und eines bezifferten Prozentsatzes des Nettoarbeitsentgelts berechnet (z. B. 90 % des Nettoarbeitsentgelts). In diesem Fall würde dies bedeuten, dass sich bei einer gesetzlichen Erhöhung des Kug auch der vom Arbeitgeber auszahlende Aufstockungsbetrag reduziert.

4. Sind tarifvertragliche oder betriebliche Aufstockungsleistungen zum Kug steuer- und beitragspflichtig?

Mit dem „[Corona-Steuerhilfegesetz](#)“ wurden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kug und Saison-Kug steuerfrei gestellt, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen. Darüber hinaus gehende Aufstockungsbeträge sind steuerpflichtig. Diese Regelung gilt für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden.

Aufstockungsleistungen sind beitragspflichtig, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kug 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt übersteigt. In diesem Fall ist der übersteigende Betrag gem. § 1 Abs. 1 Nr. 8 [SvEV](#) beitragspflichtig.

5. Wie wirken sich Nebenverdienste auf die Höhe des Kug aus?

Nebeneinkünfte aus einer Beschäftigung, die während des Bezugs von Kug begonnen wurde, sind grundsätzlich auf das Ist-Entgelt anzurechnen, d. h. sie reduzieren das Kug. Nach den neuen erleichterten Regelungen sind aber Einkünfte aus einer entsprechenden Nebenbeschäftigung in der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Dezember 2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit zusammen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt (und einem etwaigen Arbeitgeberzuschuss zum Kug) das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Einkommen aus Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) wird nach § 421c Abs. 1 SGB III befristet bis Jahresende pauschal nicht angerechnet. Dabei kommt es seit Mai 2020 nicht mehr darauf an, ob es sich um eine Nebentätigkeit in einem systemrelevanten Bereich handelt. Diese ursprüngliche Einschränkung wurde aufgehoben und gilt damit nur für den Abrechnungsmonat April 2020.

6. Wie lange kann Kug bezogen werden?

Die betriebliche Bezugsdauer des Kug beträgt nach § 104 SGB III 12 Monate. Die Bezugsdauer ist durch die [Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld](#) (Kug-BeV) für die Unternehmen, die bis zum 31. Dezember 2019 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt haben, auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, verlängert worden.

7. Kann die Anzeige vom Gesamtbetrieb auf eine Betriebsabteilung umgestellt werden?

Nach einer bis zum 31. Juli 2020 befristeten [Sonderregelung](#) für Unternehmen, die in den Monaten März, April und Mai Kurzarbeit für den Gesamtbetrieb oder das ganze Unternehmen Kurzarbeit angezeigt haben, kann für diese Unternehmen die ursprüngliche Anzeige zu einer Anzeige für eine oder mehrere Betriebe oder Betriebsabteilungen i. S. v. § 97 S. 2 SGB III (vgl. Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld der BA, Rn. 97.5) umgedeutet werden. In der Folge genügt es, wenn das Mindestquorum jeweils in den dann erfassten Einheiten erreicht wird. Hierzu sollte Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufgenommen werden, bei der die ursprüngliche Anzeige gestellt wurde. Für die Umdeutung bedarf es einer Erklärung des Arbeitgebers. Die Agentur für Arbeit entscheidet dann über die Umdeutung. Im Rahmen einer Umdeutung würde es keiner neuen Anzeige bedürfen. Die ursprüngliche Anerkennungsentscheidung (Grundbescheid zum Kurzarbeitergeld) wird mit Wirkung zum Zeitpunkt des Wechsels aufgehoben und es wird ein neuer Bescheid erteilt. Die ursprünglich anerkannte Bezugsdauer läuft für die "umgedeuteten" Einheiten weiter, d. h. die Bezugsdauer beginnt nicht neu. Grundsätzlich ist auch eine rückwirkende Umdeutung nicht ausgeschlossen, wenn beispielsweise bereits im Mai 2020 das Mindestquorum nur in einzelnen Betriebsabteilungen erreicht wurde, dies muss mit der Agentur vor Ort besprochen werden.

Dabei ist zu beachten: Die Umdeutung muss bis spätestens 31. Juli 2020 erfolgen und die Umdeutung ist nur einmalig möglich. Das bedeutet es müssen alle Betriebe oder Betriebsabteilungen berücksichtigt werden, in denen evtl. in den nächsten drei Monaten Kurzarbeit anfallen könnte. Für alle Einheiten, die bei der Umdeutung nicht berücksichtigt

werden, kann erst nach einer Unterbrechung von drei Monaten wieder neu Kurzarbeit angezeigt werden.

8. Können Zeitarbeitsunternehmen Kug für ihre Beschäftigten beantragen?

Beschäftigte von Zeitarbeitsunternehmen können nach § 3 KugV befristet bis Ende 2020 Kug erhalten.

9. Kann die Kurzarbeit unterbrochen werden?

Wenn die Kurzarbeit vorzeitig beendet wird, muss dies der Agentur für Arbeit mitgeteilt werden. Unterbrechungen von einem oder zwei Monaten verlängern die Bezugsdauer um diese Zeit, bei einer zusammenhängenden Unterbrechung ab drei Monaten muss ein Arbeitsausfall danach erneut angezeigt werden.

10. Müssen Beschäftigte vor Beginn des Bezugs von Kug ihren Urlaub genommen haben?

Zur Vermeidung von Kurzarbeit werden normalerweise die bestehenden Urlaubspläne und Betriebsferien bei der Gewährung von Kug berücksichtigt. Angesichts der derzeitigen Lage, in der nicht absehbar ist, für welchen konkreten Zweck die Beschäftigten ihren Erholungsurlaub nutzen wollen oder müssen, sieht die BA derzeit bis zum 31. Dezember 2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern. Lediglich bei noch bestehenden Resturlaubsansprüchen aus dem letzten Urlaubsjahr werden die Arbeitgeber aufgefordert, den Zeitpunkt für den Antritt dieses Resturlaubs zur Vermeidung von Kurzarbeit festzulegen. Auch hier dürfen aber die Urlaubswünsche der Beschäftigten nicht entgegenstehen.

11. Müssen vor Beginn des Bezuges von Kug Überstunden abgebaut werden?

Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein, daher müssen Beschäftigte mit flexibler Arbeitszeit zunächst in einem gewissen Umfang Überstunden abbauen. Teilweise ist das Arbeitszeitguthaben geschützt, diese Fälle sind in § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III abschließend geregelt (ausführliche Darstellung in der [Weisung der BA](#) unter 2.8). Die Vermeidung der Kurzarbeit durch den Abbau von Überstunden muss aber wirtschaftlich zumutbar sein. Eine wirtschaftliche Unzumutbarkeit kann vorliegen, wenn die kurzfristige Liquidität des Arbeitgebers durch die Maßnahme zur Vermeidung der Kurzarbeit gefährdet ist. Das ist vom Einzelfall abhängig. Jedenfalls müssen aufgrund der Neuregelungen keine Minusstunden aufgebaut werden.

Die Beschäftigten, die zur Vermeidung der Kurzarbeit zunächst Zeitguthaben einsetzen, werden aber trotzdem bei der Berechnung des Mindestfordernis (10 % der Beschäftigten) berücksichtigt.

12. Kann Kug für Feiertage bezogen werden?

Grundsätzlich gilt ein Arbeitsausfall an einem Feiertag in einem Kurzarbeit-Zeitraum gem. § 2 Abs. 2 EntgFG als aufgrund des Feiertages ausgefallen. Das heißt für diesen Tag besteht ein Anspruch auf Entgeltzahlung und damit kein Anspruch auf Kug.

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann jedoch bestehen, wenn die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an dem Feiertag gearbeitet hätten. Die vorgesehene Arbeitseinteilung an Feiertagen kann aus entsprechenden Dienst- oder Einsatzplänen nachvollzogen werden.

Ob ein möglicher Anspruch auf Gewährung eines Ersatzruhetages gem. § 11 Abs. 3 ArbZG Auswirkungen auf den Kug-Anspruch haben kann, ist im Einzelfall davon abhängig, wann dieser Tag gewährt wird, ob hierfür ein Arbeitsentgeltanspruch besteht und ob in dem entsprechenden Monat Kurzarbeitergeld beansprucht wird. Grundsätzlich ist die BA jedoch nicht zuständig für die Prüfung der Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

13. In welchen Fällen sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit Kug-fähig?

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge sind als lohnsteuerfreie Zuschläge nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzuordnen, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, nicht mehr als 25 € für jede Stunde beträgt (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Demnach können diese beitragsfreien Zuschläge nicht in die Berechnung des Kurzarbeitergeldes einbezogen werden.

Soweit die genannten Zuschläge tatsächlich gezahlt werden, ohne dass die Beschäftigten in der begünstigten Zeit gearbeitet haben, z. B. bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Urlaub, bei Lohnfortzahlungen an von der betrieblichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitgliedern oder bei der Lohnfortzahlung nach dem Mutterschutzgesetz oder während Kurzarbeit, sind die Zuschläge steuerpflichtig und dann auch dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Absatz 1 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Diese sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile werden dann bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes wie folgt berücksichtigt:

Wenn im Einzelfall eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Zahlung von SFN-Zuschlägen besteht, obwohl im Falle von „Kurzarbeit Null“ nicht gearbeitet wurde und diese tatsächlich ausbezahlt werden, sind die Zuschläge damit sowohl dem Ist-Entgelt, als auch dem Soll-Entgelt hinzuzurechnen. Folglich haben sie keinen Einfluss auf die Höhe der Nettoentgeltdifferenz, d. h. diese Zuschläge sind nicht Kug-fähig.

Lediglich bei folgenden Fallkonstellationen werden SFN-Zuschläge nur dem Soll-Entgelt, nicht aber dem Ist-Entgelt zugerechnet:

- Bereits vor Beginn der Kurzarbeit waren aus den oben benannten Gründen SFN-Zuschläge steuer- und sozialversicherungspflichtig, **und** das Soll-Entgelt für den Kug-Anspruchszeitraum lässt sich nicht hinreichend bestimmt feststellen, so dass gemäß § 106 Abs. 4 SGB III der Durchschnitt (einschließlich der

beitragspflichtigen SFN-Zuschläge) der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Arbeitsausfalls als Soll-Entgelt herangezogen wird.

- Es wäre z. B. aufgrund eines Dienstplans zu einer SFN-zuschlagsfähigen Zeit gearbeitet worden, aber die Arbeit fällt aufgrund der Kurzarbeit aus, **und** die SFN-Zuschläge sind wegen der Höhe des Entgelts aus dem sie berechnet werden (mehr als 25 € / Stunde) sozialversicherungspflichtig, **und** es besteht keine arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Auszahlung der SFN-Zuschläge während der Kurzarbeit.

14. Können auch geringfügig Beschäftigte Kug beziehen?

Geringfügig Beschäftigte können kein Kug erhalten, da sie keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichten. Sie zählen aber beim Mindestfordernis (10 % der Beschäftigten) mit.

15. Können Auszubildende Kug erhalten?

Auszubildende können unter bestimmten Voraussetzungen Kug erhalten. Maßgebliches Kriterium bei der Prüfung der Notwendigkeit von Kurzarbeit bei Auszubildenden ist die Fortsetzungsmöglichkeit der Ausbildung – ggf. unter veränderten Bedingungen. Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der oder die Auszubildende zunächst für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz. Im Anschluss daran kann Kug gezahlt werden.

Der 6-Wochen-Zeitraum umfasst grundsätzlich eine Zeitspanne von 42 Kalendertagen, was z. B. bei einer 5-Tage-Woche 30 Arbeitstagen entspricht. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der oder die Auszubildende wegen Arbeitsausfalls mit der Arbeit aussetzen muss. Sie läuft nur an Ausfalltagen und endet bei einer 5-Tage-Woche nach 30 Ausfalltagen. Während der Berufsschulzeiten liegt kein Ausbildungsausfall vor. Der oder die Auszubildende hat für Zeiten der Berufsschule daher keinen Anspruch auf Kug. Während der Schließung der Berufsschulen ist im Hinblick auf einen Anspruch auf Kug maßgeblich, ob und inwieweit dadurch ein Ausbildungsausfall entsteht. Wird der Ausfall von (Präsenz-)Unterricht durch Online-Beschulung ersetzt, entsteht kein Ausbildungsausfall.

Die Bundesregierung wird am 31. Juli 2020 eine Förderrichtlinie „Ausbildungsplätze sichern“ veröffentlichen. Damit sollen u. a. Ausbildungsbetriebe (nur KMU) unterstützt werden, die ihre Aktivitäten auch in der Krise fortsetzen und für Auszubildende sowie deren Ausbilder keine Kurzarbeit anmelden. Vorgesehen ist eine Förderung von 75 % der Brutto-Ausbildungsvergütung. Sie greift für jeden Monat, in dem der Betrieb einen Arbeitsausfall von mindestens 50 % hat. Diese Unterstützung ist befristet bis zum 31. Dezember 2020.

16. Können „Grenzgänger“ Kug erhalten?

Grenzschießungen stellen innerhalb der EU einen Ausnahmefall dar. Aufgrund der Corona-Pandemie haben Nachbarländer wie Frankreich, Polen und Tschechien ihre

Grenzen zeitweise auch für Berufspendlerinnen und -pendler geschlossen. Hierbei handelt es sich um eine Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz, die aufgrund des europäischen Grundsatzes der Sachverhaltsgleichstellung (vgl. Artikel 5 [Verordnung \(EG\) 883/2004](#)) so zu bewerten ist, als wäre diese Maßnahme in Deutschland eingetreten.

Da bei vergleichbaren inländischen Sachverhalten Kurzarbeit und Quarantänemaßnahme zeitgleich vorliegen können (vgl. [§ 56 Abs. 9 IfSG](#)), können Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die durch eine Quarantänemaßnahme am Erreichen ihres Arbeitsplatzes gehindert werden, beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Anspruch auf Kug haben. Anders als bei innerdeutschen Sachverhalten ist bei Fällen mit Auslandsbezug unerheblich, ob erst die Kurzarbeit oder erst die Quarantänemaßnahme vorlag.

Um zu vermeiden, dass gleichzeitig Kug und eine Entschädigung für die staatliche Quarantänemaßnahme bezogen wird, ist gegenüber der Agentur für Arbeit zu versichern, dass die betroffenen Grenzgängerinnen und Grenzgänger seitens ihres Heimatstaates keine Entschädigung für den mit der Grenzschließung verbundenen Verdienstaufschlag bekommen. Es ist ausreichend, wenn die Erklärung formlos vom Arbeitgeber mit den Unterlagen für die Abrechnung des Kug eingereicht wird.

17. Kann Kug im Falle von Entsendungen gezahlt werden?

Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber zeitweise in einen Betrieb im Ausland entsendet sind, haben in dieser Zeit nach aktueller Rechtauffassung der BA keinen Anspruch auf Kug. Zwar können die persönlichen Voraussetzungen der oder des Beschäftigten hinsichtlich der Versicherungspflicht weiter erfüllt sein, es fehle aber an den betrieblichen Voraussetzungen. Voraussetzung für die Gewährung von Kug sei, dass es sich um einen Betrieb im Anwendungsbereich des SGB III handelt. Es könne also nur um Betriebe mit Sitz in Deutschland gehen. Erfüllt der Betrieb in Deutschland die betrieblichen Voraussetzungen, bekommen die Beschäftigten Kug, die von dem Arbeitsausfall betroffen sind und die persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Beschäftigte, die ins Ausland entsandt sind, können nicht von dem Arbeitsausfall im Betrieb in Deutschland betroffen sein, allenfalls indirekt.

Erleidet ein im Ausland angesiedelter Betrieb (steil) in der Folge auch einen Arbeitsausfall, könne dieser nicht über Kug abgedeckt werden, weil die Vorschriften des SGB III aufgrund des Territorialprinzips im Ausland nicht zur Anwendung kämen.

Beschäftigte, die vorübergehend in einen anderen Betrieb entsendet sind, bleiben auch bei der Ermittlung der im Heimatbetrieb beschäftigten Personen außer Betracht. Zwar stehen sie weiterhin in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis mit dem Heimatbetrieb, maßgeblich ist aber der tatsächliche Beschäftigungsbetrieb.

18. In welchem Verhältnis stehen der Anspruch auf Kug und der Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG?

Wenn der Arbeitnehmer unter eine behördlich angeordnete Quarantäne oder ein Verbot der beruflichen Tätigkeit fällt und er deshalb seine Arbeitsleistung nicht anbieten kann, liegt kein Fall der Kurzarbeit vor. Der Entschädigungsanspruch richtet sich dabei immer

nach dem Verdienst, den der oder die Beschäftigte gehabt hätte, wenn keine Quarantäne angeordnet worden wäre, d. h., sofern keine Kurzarbeit vereinbart wurde, in Höhe des Nettoverdienstes, bei Kurzarbeit in Höhe der Summe aus Restgehalt und Kug. Der Arbeitgeber zahlt in diesen Fällen bis zu 6 Wochen die Entschädigung in der jeweiligen Höhe anstelle der zuständigen Landesbehörde aus und hat dann gegen diese einen Erstattungsanspruch (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG).

Lediglich in den Fällen, in denen die Quarantäne erst angeordnet wurde, als sich die oder der konkrete Beschäftigte schon in Kurzarbeit befand, kann Kug von der BA bezogen werden. In dieser Konstellation geht der Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 9 IfSG auf die BA über. In der Umsetzung bedeutet das: Der Arbeitgeber zahlt der oder dem Beschäftigten Entschädigung in Höhe des Kug (oder Verdienst + Kug, wenn nicht Kurzarbeit „Null“) und beantragt bei der BA auch für diese Person Kug mit, gibt aber an, dass Quarantäne angeordnet wurde. Dies geschieht, indem im Kug-Antrag per Abrechnungsliste, in Spalte 2 vor dem jeweiligen Namen ein „Q“ eingetragen wird.

19. Wie sind Krankheitszeiten während Kurzarbeit zu behandeln?

Die Abgrenzung von Ansprüchen auf Krankengeld und Kug führt immer wieder zu Fragen. Aktuell werden viele Anträge bei Krankenkassen gestellt, bei denen eigentlich die Arbeitsagenturen zuständig wären.

Beispiel: Kurzarbeit beantragt ab 15. März 2020, d. h. Anspruchszeitraum für Kug ist März 2020

- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt bereits im Februar: Anspruch auf Krankengeld i. H. des Kug gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V)
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 16. März: Anspruch auf Kug-Leistungsfortzahlung gegen die BA
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 6. März: auch in diesem Fall Anspruch auf Kug-Leistungsfortzahlung gegen die BA

Dies ergibt sich daraus, dass maßgeblich für die Abgrenzung von Krankengeld und Kug der betriebliche Anspruchszeitraum ist. Dieser ist gem. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III i. V. m. § 325 Abs. 3 SGB III der Kalendermonat, für den Kug beantragt wird, unabhängig davon, wann genau in diesem Monat der Arbeitsausfall eingetreten ist.

Eine gesonderte einheitliche Liste für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen ist derzeit nicht abgestimmt. Es wird den Arbeitgebern stattdessen regelmäßig empfohlen, eine an die Kug-Abrechnungsliste der BA angelehnte Abrechnungsliste für das Krankengeld zu nutzen. Für die Krankenkassen sind dabei folgende über die BA-Abrechnungsliste hinausgehende Informationen wichtig: Rentenversicherungsnummer des oder der Beschäftigten und Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges. Die ebenfalls wichtige Betriebsnummer ist auf der [neuen Abrechnungsliste](#) der BA jetzt vorgesehen.

20. Wie ist das Verhältnis von Insolvenzgeld und Kug?

Nach der Stellung eines Insolvenzgeldantrages kann Kug weiter gewährt werden, wenn die Voraussetzungen zur Gewährung von Kug weiter vorliegen. Dabei kommt es insbesondere darauf an, ob der Arbeitsausfall immer noch von vorübergehender Natur i. S. v. § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III ist, d. h. es müssen begründete Erwartungen für eine Betriebsfortführung und die Rückkehr zu Vollarbeit bestehen. Sollte Kurzarbeit während des Insolvenzeröffnungsverfahrens nach Stellung des Insolvenzantrags eingeführt werden, gilt dies ebenso.

Sofern es keine explizite Vereinbarung gibt, führt ein Insolvenzantrag nicht automatisch zur Rückkehr zu Vollarbeit. Sofern kein 100 %iger Arbeitsausfall vorliegt, besteht ein Anspruch auf Insolvenzgeld bei Kurzarbeit im Insolvenzgeldzeitraum in Höhe des verbleibenden Ist-Entgelts. Kug "Null" führt nicht zur Verschiebung des Insolvenzgeldzeitraums, da das Arbeitsverhältnis nicht ruht.

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugV ist ab Insolvenzantrag nicht möglich. Diese wären sonst bei einer Abschlussprüfung zurückzufordern, da der Arbeitgeber im Ergebnis keine Beiträge getragen hat. Die Beantragung und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wären in diesen Fällen mit dem ausschließlichen Ziel der Massemehrung und ggf. Finanzierung eines Insolvenzplans erfolgt. Dies entspricht nicht dem Zweck der vorgenannten Verordnung. Daher erfolgt ab dem Abrechnungsmonat, in dem der Insolvenzantrag gestellt wurde, keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugV.

21. Was muss beim Thema Qualifizierung und Kug beachtet werden?

Es ist möglich, Zeiten der Kurzarbeit für Qualifizierung zu nutzen. Eine Teilnahme an einer Qualifizierung steht der Gewährung von Kurzarbeit grundsätzlich nicht entgegen. Bei nicht durch die BA geförderten Maßnahmen muss die Qualifizierungsmaßnahme allerdings überwiegend Inhalte vermitteln, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Diese Einschränkung ist weit auszulegen. Sollten hierüber Zweifel bestehen, sollte Rücksprache mit dem zuständigen Arbeitgeberservice gehalten werden.

Die BA kann Qualifizierungen während Kurzarbeit [nach § 81 ff. SGB III und den dort genannten Bedingungen fördern](#). Eine Qualifizierung, die während Kurzarbeit begonnen wurde, kann grundsätzlich nach Ende der Kurzarbeit weitergeführt werden. Bei Qualifizierungen, die bereits vor der Kurzarbeit begonnen wurden und während der Arbeitszeit stattfinden, ist zu beachten, dass die Freistellungszeiten weiterbildungsbedingt sind, so dass hier kein Kug gezahlt werden kann.

22. Welche häufigen Fehler treten rund um die Anzeige und Beantragung von Kug auf?

Wichtig für eine schnelle Bearbeitung durch die BA sind vollständige und fehlerfreie Unterlagen. Folgende Fehler treten in der Praxis häufiger auf:

- fehlende Unterschriften

- unzureichende Darstellung der Arbeitszeitausfälle
- unzureichende Identifizierbarkeit der Arbeitnehmerinnen und -nehmer
- fehlende Angaben zur Gesamtzahl beschäftigter Mitarbeiter/-innen und/oder Kurzarbeiter/-innen
- unterbliebene Anzeige von Adressänderungen an die Betriebsnummernstelle (wodurch die Adresse nicht mehr mit der in der Anzeige genannten Adresse übereinstimmt)
- fehlende oder falsche Betriebsnummer

Der [digitale Assistent U:DO](#) führt Schritt für Schritt durchs Formular.

23. Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden?

Der Grundbescheid und die Zahlung des Kug erfolgen im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. Einige Monate nach dem Ende des Kug-Bezugs werden die abgerechneten Bezugszeiträume abschließend geprüft. Das Ergebnis der Abschlussprüfung führt zu einer endgültigen Entscheidung, die schriftlich mitgeteilt wird. Für die Abschlussprüfung werden von der Arbeitsagentur ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Es sollten insbesondere folgende Unterlagen bereitgehalten werden:

- Nachweis der arbeitsrechtlich zulässigen Einführung der Kurzarbeit
- Entgeltabrechnungen
- Arbeitszeitznachweise
- Beitragsnachweise für die Sozialversicherung
- Ggf. Urlaubsnachweise und Krankenscheine

24. Wo gibt es weitere Informationen und Unterstützung durch die BA?

Nähere Informationen über das Verfahren, Vordrucke und Videoanleitungen sind auf der Seite <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/> zu finden. Kug kann online angezeigt und beantragt werden. Die BA hat eine Kurzarbeit-App entwickelt, mit der Arbeitgeber notwendige Dokumente an ihre zuständige Agentur für Arbeit übermitteln können. Sie kann im App-Store heruntergeladen werden.

Darüber hinaus stehen die Agenturen für Anfragen und Beratungen zur Verfügung. Die Nummer der Servicehotline für Arbeitgeber lautet 0800 45555 20.

Wichtige Formulare:

- [Anzeige über Arbeitsausfall](#)
- [Kurz-Antrag auf Kurzarbeitergeld](#)
- [Abrechnungsliste Kurzarbeitergeld](#)
- [Hinweise zum Antragsverfahren](#)
- Weisungen zum Kurzarbeitergeld
 - [Weisung zum Sozialschutzpaket II](#)
 - [Weisung Verbesserung für das Kug bis 31.12.2020](#)
 - [Weisung zur Bezugsdauer Kurzarbeitergeld](#)
 - [Verhältnis Kurzarbeitergeld zu Insolvenzgeld](#)
 - [Weisung zum Kurzarbeitergeld](#)